

ВРЕМЕННА И ЦИРКУЛЯРНА МИГРАЦИЯ В БЪЛГАРИЯ:

данни, политики, перспективи

2004 – 2009

Изследване в рамките на Европейската миграционна мрежа

Доц. д-р **Анна Кръстева**, доктор хонорис кауза

и екип на Центъра за миграционни изследвания - **Илдико Отова и Евелина Стайкова**

Януари 2011

СЪДЪРЖАНИЕ

РЕЗЮМЕ.....	3
1. УВОД.....	5
1.1 Цел.....	5
1.2 Методология.....	6
1.3. Трудности	7
1.4 Дефиниции.....	8
2. ПОЛИТИКА ПО ОТНОШЕНИЕ НА ЦИРКУЛЯРНАТА И ВРЕМЕННАТА МИГРАЦИЯ.....	11
2.1. Национална визия и стратегия.....	11
2.2. Законодателство.....	11
2.3. Институционална рамка.....	14
2.4. Позиция на други партньори.....	17
2.4.1. Работодатели.....	19
2.4.2. Синдикати.....	20
2.5. Сътрудничество с други страни.....	20
3. СТАТИСТИКА И ТЕНДЕНЦИИ.....	23
4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	32
5. БИБЛИОГРАФИЯ.....	33
6. ПРИЛОЖЕНИЯ	36
• 6.1. Издадени разрешения за работа на чужденци в България	
• 6.2. Брой български граждани, заминали на работа в чужбина по спогодби и EURES	
• 6.3. Брой български граждани, заминали на работа в чужбина чрез фирми посредници	

РЕЗЮМЕ

Целта на изследването е да се анализира мястото и ролята на временната и циркулярната миграция сред другите форми на трудова миграция в политическите стратегии и програми, както и да се анализират двете ѝ основни форми – към и от (inward and outward) България.

Основна трудност пред изследването е липсата на цялостна, надеждна достъпна статистическа информация, както и на сведения за методиката на събиране на данните, която да улесни техния анализ.

Основните изводи от анализа на временната и циркулярната миграция в България са обобщени в няколко групи:

- Емиграционните нагласите на българските граждани определено отдават предпочитание на временната миграция. Българите, които биха предпочели да поработят известно време навън и след това да се върнат, за да работят и живеят в родината си, са два пъти по-многобройни от тези, които биха желали да се установят. Реалната средна продължителност на престоя в чужбина на завърналите се български граждани е 13 месеца, но желателната е по-дългосрочна: мнозинството потенциални емигранти категорично предпочитат престой повече от една година.
- Българската политика по отношение на временната и циркулярната миграция има две основни характеристики, които на пръв поглед изглеждат противоположни. Първата е липсата на специфичен интерес, тя не фигурира сред приоритетите нито на Стратегия 2008, нито на новата Стратегия 2011. В същото време отношението към нея е много положително и в документите тя се „насърчава” и „стимулира”.
- Един от основните приоритети на българската миграционна политика е привличането обратно към България на част от българската емиграция от последните двадесет години, особено на по-квалифицираните и по-младите. Без

да бъде назовавана експлицирано, всъщност се мисли за временна миграция, за политическа воля държавата да работи така, че емиграцията да не води до усядане в други страни, а до връщане в родината.

- Структурата на временната имиграция в България, на основата на данни за разрешенията за работа на граждани на трети страни, е много позитивна – 75% са висококвалифицирани и квалифицирани.

1.УВОД

1.1.Цел

Целта на изследването е да анализира мястото и ролята на временната и циркулярната миграция сред другите форми на трудова миграция в България.

Тази основна цел се артикулира в три подцели:

- да се разгледа как политическите визии и стратегии за миграция разбират временната и циркулярната миграция и как ги вписват сред националните приоритети в тази сфера;
- да се посочат основните институции с отговорности по отношение на тази форми на миграция и тяхното взаимодействие с други социални партньори като работодатели и синдикати за дефиниране потребностите от циркулярна и временна миграция;
- да се оценят наличните данни, регулярността и надеждността на събиране на статистическа информация.

В съответствие с аналитичната схема на ЕММ фокусът на изследването са гражданите на трети страни като имигранти в България, но ще бъдат включени елементи и на вътрешноевропейска мобилност (*intraeuropean mobility*), защото тя е важна за българския случай.

Необходимо е да се подчертае, че България все още е преобладаващо емигрантска отколкото имигрантска страна.. Няма дългогодишна традиция на оценките на пазара на труда във връзка с възможностите, които предоставя имиграцията. Няма натрупан богат опит нито в разработването на специфични политики, нито в анализа на специфични форми на трудова миграция като временната и циркулярната.

Изследването е насочено към няколко *таргет публики*:

- министерства и други отговорни институции с компетенции в сферата на икономическата миграция;
- академични институти;
- неправителствени организации;
- представители на гражданското общество и на мигрантските общности.

1.1. Методология

Изследването използва аналитичната схема на ЕММ, която осигурява основата за съпоставимост на резултатите, тяхното разбиране и интерпретиране в сравнителен план.

Необходимо е да се направи важно уточнение за българския случай¹, който го различава от ЕС-25. Периодът 2004 – 2010 г. няма същата обяснителна сила по отношение на България както по отношение на останалите страни – членки. 2004 е годината на присъединяването на ЕС-10, което оказва съществено влияние върху миграционната ситуация на новите страни-членки: те стават част от единното европейско пространство. Тази година става съществен фактор и пред управлението на миграционните потоци на старите членки, които се изправят пред необходимостта да вземат решение за разрешителния режим на мигрантска работна ръка от новите членки по схемата 2+3+2.

През 2004 г. България е три години преди присъединяването си към ЕС. Ефектът от европейската интеграция може да се оцени в неговата комплексност едва след 2007г.

Друга особеност на разглеждания период, по която България по-скоро прилича на останалите страни, е ефектът от икономическата криза върху националните икономики и потребностите от работна ръка. В това отношение 6-годишният анализиран период е твърде хетерогенен и обхваща три различни подпериода на:

- икономически подеи и нужда от работна ръка до 2007 - 2008 г.;

¹ То е валидно и за румънския случай.

- икономическа криза, увеличаване на безработицата и рязко намаляване търсенето на работна ръка – 2009 г.;
- несигурни знаци на съживяване на икономиката - 2010.

Настоящото изследване се основава на данни от официални доклади и документи като национални стратегии за миграция, на статистика, предоставена от Министерство на труда и социалната политика, както и на информация от изследвания на общественото мнение и на академични анализи. Специално внимание се обръща на гледната точка за чуждестранните работници на работодателите, от една страна, и на синдикатите, от друга.

1.2. Трудности

Основен проблем пред българския екип е достъпът до надеждна и актуална информация: „България е единствената страна в ЕС, която няма сравнима ежегодна статистика за миграцията” (ИОО 2010: 52).

Данните се събират по различни методики, което ги прави трудно сравними. Достъпът на самите държавни институции до данни, събирани от други държавни институции също не е лесен, отнема време. Публичният достъп до тях е още по-ограничен и затруднен. Липсата на надеждна, дългосрочна, изчерпателна статистическа информация за миграцията е основен дефицит и предизвикателство пред формулирането и приложението на ефикасна миграционна политика, особено що се отнася до конкретни и специфични форми като временната и циркулярната миграция. Колкото по-неразвита е националната система за събиране на статистическа информация на миграцията, толкова повече вниманието е съсредоточено върху големите информационни потоци. Маргинализират се въпросите на информацията за специфични форми като циркулярната миграция.

1.3. Дефиниции

Политическото значение на циркулярната миграция нараства след приемането на Стокхолската програма (декември 2009). Тя препоръчва както да се развива (explore) самото понятие, така и да се улеснява осъществяването на този вид миграция в рамките на ЕС.

Понятието *циркулярна миграция* се дефинира от ЕК (2007) като форма на миграция, която включва легална мобилност – отиване и връщане (back and forth) – между две страни.

ЕММ посочва две основни форми на циркулярна миграция, които са най-характерни за европейския контекст:

- *Circular migration of third country nationals settled in the EU*

This category gives people the opportunity to engage in an activity (business, professional, voluntary, etc) in their country of origin while retaining their main residence in one of the member states. This covers various groups: business people working in the EU and wishing to start an activity in their country of origin (or in another third country); doctors, professors or other professionals willing to support their country of origin by conducting part of their professional activity there (ЕММ 2010: 6-7).

- *Циркулярна миграция на граждани на трети страни, живеещи в ЕС*

Тази категория дава възможност на хора да започнат дейност –професионална, доброволна или бизнес,- в своята родна страна, докато запазват основното си местожителство в една от страните-членки. Тя обхваща разнообразни групи: бизнесмени, които работят в ЕС и желаят да започнат дейност в родината си (или в друга трета страна); лекари, преподаватели и други професионалисти, желаещи да подпомогнат своите страни чрез някаква професионална дейност там (ЕММ 2010: 6-7).

- *Circular migration of persons residing in a third country*

Circular migration could create an opportunity for persons residing in a third country to come to the EU temporarily for work, study, training or a combination of these, on the condition

that they must re-establish their main residence and their main activity in their country of origin (EMM 2010: 7)

- *.Циркулярна миграция на граждани на трети страни*

Циркулярната миграция създава възможност на граждани на трети страни да дойдат временно в ЕС за работа, образование, квалификация или комбинация от тези дейности, при условие, че основното им местожителство и професионална дейност ще бъдат в родната им страна (EMM 2010: 7).

This category covers a wide range of situations: seasonal employment; study or training; intercultural exchanges, active citizenship, education and youth - training courses, seminars; voluntary activities (EMM 2010: 7).

Тази категория покрива широка гама от ситуации: сезонна работа; образование и усъвършенстване на квалификацията, интеркултурен обмен, активно гражданство, образователни и младежки дейности – курсове, семинари; доброволчески дейности (EMM 2010: 7).

Научната литература предлага и други дефиниции и дистинкции. Ще въведем две от тях. Първата се отнася до посоката на циркулярната миграция: от или към страната на произход (inward and outward). Едната се отнася до хора, които постоянно живеят в родната си страна, за известно време работят и живеят в чужда държава, след което се завръщат. Другата форма се отнася до имигранти, които окончателно са се заселили в приемната страна, но често или регулярно се връщат в страната на произход (Newland 2010).

Друго разграничение е между начина на осъществяване на циркулярната миграция: спонтанна или управлявана (managed). При първата водещ е мигрантът и неговото желание и способност за мобилност. При втората водеща е политиката и регулирането на циркулярната миграция чрез различни програми за сезонна или други видове временна заетост (Newland 2010).

Временната миграция, според възприетата от дефиницията ЕММ, предполага специфична цел или мотивация на завръщане в страната на произход или продължаване на мобилността по други миграционни пътища.

2. ПОЛИТИКА ПО ОТНОШЕНИЕ НА ИКОНОМИЧЕСКАТА МИГРАЦИЯ

2.1. Национална визия и стратегия

Понятията временна и циркулярна миграция не са сред приоритетите на българската миграционна политика. Те още не са обект на специални раздели в националните стратегии.

В същото време е изключително интересно да се проследи как българската миграционна политика мисли временната миграция: често имплицитно, но също толкова често позитивно. Политическият дискурс по отношение на временната и циркулярна миграция понякога напомня героя на Молиер, който с изненада открил, че говори проза. Така и в стратегическите документи разбирането за временна и циркулярна миграция присъства значително по-често от термините.

2.1.1. Национална стратегия за имиграция и интеграция 2008 – 2015 г.

България 18 години има миграция, преди да приеме стратегия за миграция. Националната стратегия за миграция и интеграция от 2008 г. е първият цялостен документ, който показва как българската държава вижда миграционна ситуация на страната, визията ѝ за оптимален миграционен профил и управленските механизми за прехода от реалното към оптималното.

Първата от двете стратегически цели има пряко отношение към нашия анализ:

- Привличане на лица с българско гражданство, живеещи на територията на други страни, и на лица от български произход с чуждо гражданство – за трайно завръщане в Република България.

Стратегията визира две основни таргет групи:

- представители на новата българска емиграция, заминали през последните двадесет години след демократичния преход;
- представители на старата българска диаспора, която от десетилетия или столетия трайно се е установила в други държави.

Общото в двете много различни групи е завръщането им в България. Именно в тях държавата вижда възможност за оптимизиране на миграционния профил на страната и илюстрация на позитивното разбиране на миграцията като ресурс – за демографско и икономическо развитие, както и за съхранение и утвърждаване на националната идентичност.

Това, което е интересно за нашия анализ, не е общото между двете групи, а различното. Целта по отношение на първата група е миграцията да стане временна, за втората – постоянна. Правителството си поставя амбициозната цел да привлече отново българските граждани, които са я напуснали през последните две десетилетия, да не допусне миграцията им да стане постоянна, а да бъде последвана от връщане в родината. По отношение представителите на историческата диаспора поканата е да извървят пътя на своите прародители, но в обратна посока: както дедите им преди столетия са потърсили убежище и хляб навън, така съвременниците днес, които още пазят български език и идентичност, трябва да почувстват, че са добре дошли обратно в прародината.

Необходимо е да се посочи, че има и експлицитни позовавания на циркулярната миграция. Откриваме понятието на четири места в текста на Стратегията от 2008 г.. В три от случаите (Стратегия 2008: 26, 29, 37) става въпрос за миграция от България, като изрично се подчертава необходимостта от партньорство със страните на произход. Ясно се откроява инкорпорирането на езика на европейската политика в националната визия. В четвъртия случай циркулярната миграция придобива балкански измерения и макар да не визираща изрично миграция от България включва предимно нея: „постигане на циркулярна миграция на базата на съществуващите краткосрочни сезонни трансгранични движения в региона” (Стратегия 2008: 18). Във всички случаи циркулярната миграция е в съчетание с „насърчаване” и „стимулиране”, които ясно изразяват положителното отношение на политиката към тази форма на трудова миграция.

Новата стратегия, която се очаква да бъде приета в началото на 2011 г., запазва същите приоритети. Изводът за утвърждаване като приоритет на завръщането, т.е. за превръщане на миграцията на българските граждани във временна, е валидна и за новата стратегическа визия.

Друга целева група е дефинирана като „граждани на трети страни с квалификация, отговаряща на потребностите на секторите на българската икономика, в които се изпитва недостиг на работна сила” (Стратегия 2008: 20). Тя е свързана и с икономически съображения при формулирането на миграционната политика, при които водещи са изискванията на пазара и необходимостта от работна ръка в отделни отрасли.

В предварителния вариант на Стратегия 2011, който е обект на публично обсъждане, понятието циркулярна миграция се среща веднъж: „...насърчаване на Партньорствата за мобилност, на циркулярната миграцията и платформите за сътрудничеството в областта на миграцията и развитието” (работен вариант на Стратегия 2011: 39).

Тук откриваме същата особеност: термините временна или циркулярна миграция се използват сравнително рядко, но разбирането за оптимална миграция е ориентирано именно в тяхната посока: икономическата ситуация е много динамична, пазарът на труда е гъвкав, за добра миграция се счита тази, която най-бързо и точно може да отговори на променливите му изисквания. Имплицитно е заложено положително разбиране за временната имиграция.

Две други таргет групи, на които Стратегия 2008 дава предимство, са

- Работната сила от други държави-членки на ЕС, ЕИП и Швейцария;
- Завършили в България студенти, както и научни работници, висококвалифицирани специалисти.

В България и двете категории се включват във висококвалифицираните експерти и професионалисти, а те, както показва миграционният опит, са сред най-мобилните мигранти.

Някои от инструментите, предвидени в Стратегия 2008, също имат отношение към темата за временната миграция: определяне на годишни браншови квоти за прием на работници от трети страни, участие на социалните партньори в идентифицирането на дефицитите от работна ръка с определена квалификация.

В заключение може да се обобщаи, че Стратегията за миграция и интеграция 2008 относително рядко употребява понятията временна и циркулярна миграция, но разбирането за тях се съдържа в редица от приоритетите, таргет групите и механизмите. Два противоположни извода изразяват тази парадоксална ситуация:

- Политическият дискурс още не успява да артикулира разнообразието от форми на трудова миграция и в речника му още не са трайно включени понятия като временна и циркулярна миграция;
- Необходимо е да се подчертае в същото време, че макар разбирането за временната миграция още да не е отчетливо изкристализирало понятиено в политическия дискурс, то е положително.
- Положителното разбиране за временната миграция се отнася и до емиграцията, и до имиграцията:
 - стимулира се и се подпомага завръщането на българските емигранти;
 - предлага се разбиране за имиграцията като зависеща от динамиката на пазара на труда.

2.2. Законодателство

След влизането в сила на Договора за присъединяване на Република България към Европейския съюз, в областта на свободното движение на работници цялостно се прилага общностното право (Регламент ЕИО № 1612/68 на Съвета от 15.10.1968г. за свободно движение на работници в Общността).² С направените промени в Закона за насърчаване на заетостта са определени равни права с тези на българските граждани на гражданите на

² <http://www.gli.government.bg/bg/page/311>

държавите членки на ЕС, страни по Споразумението за ЕИП, Конфедерация Швейцария, както и за лицата - граждани на трети държави, които са членове на семейство на български граждани³. Подзаконовите нормативни актове, касаещи заетостта на чужденци се прилагат само за граждани на трети държави⁴.

В доклада за трудова миграция за България са описани основните нормативни актове, които имат отношение към трудовата миграция. Повечето от тях са валидни и за случаите на временна миграция.

Законодателството ясно дефинира групите чужди граждани, които могат да работят в България. Трудова дейност могат да извършват чуждестранни граждани, които:

- са наети по трудово правоотношение от работодател по смисъла на Кодекса на труда;
- са командировани за определен срок от чуждестранен работодател в рамките на предоставяне на услуги на територията на страната;
- желаят да извършват дейност на свободна практика.⁵

Чужденци могат да извършват трудова дейност само след получаване на *разрешение за работа* от *Агенцията по заетостта*⁶. Разрешение се получава за работа, която изисква специализирани знания и умения, и когато пазарът на труда не предлага подготвено местно лице. Издава се по искане на работодателя – физическо или юридическо лице, регистрирано по българското законодателство или по искане на юридическо лице, регистрирано по българското законодателство, страна по действащ междуфирмен договор с чуждестранно юридическо лице, което е работодател на чужденеца. Законодателят е оставил инициативата за наемане на чуждестранни работници в ръцете на работодателите, но формалните изисквания и административната тежест все още се оценяват като тежки от тях⁷.

³ Ibid.

⁴ Ibid

⁵ <http://www.az.government.bg/internal.asp?CatID=16/02&WA=IntCooperation/ForeignWorkers.htm>

⁶ <http://www.az.government.bg/internal.asp?CatID=16/02&WA=IntCooperation/ForeignWorkers.htm>

⁷ Вж т. 2.4.1.

Документите, необходими за издаване на разрешително за работа, се подават в *Бюрото по труда* по месторабота на чужденеца. Разрешението за работа е официален личен документ на чужденеца, който му дава право да работи в България за определен период от време на конкретно работно място, на конкретна длъжност при конкретно юридическо или физическо лице, регистрирано по българското законодателство, което е направило искането за издаване на разрешението за работа. Разрешението за работа се издава за срок до една година с възможност за продължаване общо до 3 години за изпълнителския и над 3 години за ръководния персонал. Един от важните акценти е, че разрешителното за работа се издава за определен срок от време и формалната логика зад тази мярка е разбирането, че след приключването на трудовия договор чужденецът ще напусне страната.

Облекчени условия за издаване на разрешение за работа са предвидени за:

- чужденци, чиято заетост на територията на страната произтича от изпълнението на международни договори, страна по които е България;
- гост-преподаватели, лектори и учители в български висши и средни училища;
- висш ръководен персонал на фирми, създадени от чуждестранни юридически лица на територията на България;
- спортисти и треньори в професионални спортни клубове;
- лица от български произход;
- специалисти на чуждестранни фирми във връзка с договорени монтаж, пуск и ремонт на вносно оборудване⁸.

В нормативната уредба са предвидени и случаите, когато за заетост на чужденец на територията на страната не е необходимо разрешение за работа - чужденци с постоянно пребиваване в България или с приравнени на техните права чрез предоставеното им право на убежище или признат статут на бежанец.

⁸ <http://www.az.government.bg/internal.asp?CatID=16/02/02&WA=IntCooperation/WorkForce.htm>

*Краткосрочна заетост без разрешение за работа може да бъде осъществявана*⁹:

- В случаите, които се регистрират в дирекция «Бюро по труда» от работодателя - за чуждестранни студенти от български произход, стипендианти на Р България при намален работен ден; за студенти в български и чуждестранни висши училища за срок до 6 месеца;
- От чужденец, командирован в Р България от чуждестранния му работодател за срок до 3 месеца в рамките на 12 месеца, за изпълнение на конкретни задачи без разрешение за работа въз основа на еднократна регистрация в Агенцията по заетостта в случай на извършване на монтаж и гаранционен ремонт на доставени от чужбина машини и съоръжения, обучение в обслужването или приемане на поръчани съоръжения, машини или други вещи или преминаване на курс за обучение в рамките на експортен договор за доставка или на лицензионен договор;
- От служители на чуждестранни туроператорски фирми, командировани в рамките на един туристически сезон за изпълнение на задачи, свързани с контрола и координацията на договорени туристически услуги с български туроператор или хотелиер за срок до 6 месеца в рамките на 12 месеца чрез еднократна регистрация в Агенция по заетостта.

2.3. Институционална рамка

Ключова роля по отношение политиката по временна и циркулярна миграция има *Министерство на труда и социалната политика* с неговата дирекция „Свободно движение на хора, миграция и интеграция” и две други негови звена.

МТСП развива дейност по отношение на временната и циркулярната миграция и в двете посоки: към и от България. Първата безспорно има приоритет и основна цел на МТСП е да поддържа, развива и укрепва връзките на българските емигранти с българската

⁹ <http://www.gli.government.bg/bg/page/311>

държава, както и да посредничи във връзките им с местния бизнес и работодатели. За целта МТСП организира трудови борси в различни градове (Мадрид, Берлин и др.), на които заедно с представители на българския бизнес информира български студенти и емигранти за възможностите на българския трудов пазар.

Две други форми на дейност на МТСП също целят повишаване на информираността както по отношение на европейски инструменти за намиране на работа, както и на възможностите на българския пазар на труда. За популяризиране на мрежата от Европейски служби по заетостта EURES се провеждат информационни регионални трудови борси и дни на отворени врати. За поддържане на контакти с младите високообразовани българи в чужбина се провеждат форуми от типа на „Кариера в България? Защо не?“.

За дефиниране на позиции във втората насока – циркулярна миграция към България – към МТСП функционира *Национален съвет по трудова миграция*. Той си поставя за цел да определя годишни квоти за работници от трети страни на основата на анализ на недостига на работна сила. При очертаване на недостиг на заявени специалисти на пазара на труда препоръчва приема им от трети страни, включително в рамките на двустранните спогодби и в рамките на определена от него годишна квота.¹⁰ НСТМ е създаден на 18.12.08 и е подновен, като след смяната на правителството съставът му е обновен на 15.02.10.

Друга дейност на МТСП също има отношение, макар и косвено, към темата на анализа: създаването на *служби по трудови и социални въпроси към посолствата на РБългария в чужбина*. Такива служби вече са разкрити в Мадрид, Атина, Берлин, Лондон, Дъблин и Никозия. Предстои откриване на нова СТСВ в Париж и разширяване дейността на съществуващата в Берлин, който трябва да покрие и Виена. Тези служби имат за цел да повишат информираността на българските граждани за правата им по отношение на свободното движение на хора и достъпа до пазара на труда на останалите членки на ЕС. Тези служби работят както с временни емигранти, така и с установили се в приемните държави български граждани, но доколкото илюстрират грижата и ангажираността на

¹⁰ http://www.saveti.government.bg/web/cc_53/1

държавата към правата на нейните граждани, където и да се намират те, те съдействат за запазване на добрите им чувства към родината и евентуално отварят път за връщане назад.

Агенция по заетостта е изпълнителна агенция към министъра на труда и социалната политика. Отговорна е за издаване на *разрешения за работа и за упражняване на свободна практика* на граждани на трети държави. Тя регистрира и гражданите на ЕС, които търсят работа в страната.

2.4. Позицията на други партньори

Идеята за временната и циркулярната миграция присъства и в позицията на работодателите и синдикатите. Най-често тя не е формулирана експлицитно, а прозира в подхода към имиграцията, но в документите се срещат и конкретни мерки за нейното стимулиране.

2.4.1. Работодатели

Работодателските организации имат политическа воля да участват във формирането и реализирането на политика на прием и селекция на мигранти. Тяхна експлицитна цел е този прием да бъде максимално близък до динамиката на пазара на труда.

Сред дейностите на *Конфедерацията на работодателите и синдикатите в България* ще открием тези, които имат отношение към завръщането на българските емигранти, както и към формулиране потребностите на пазара на труда, в чието запълване временната и циркулярната миграция могат да бъдат от голяма полза:

- Участие в организираните от МТСП трудови борси в Берлин и Мадрид;
- Подкрепа на инициативата *Back to Bulgaria* за предлагане на работа в България на български студенти, работещи в чужбина. Формулиране на многостранно разбиране за завръщането, свързано с комплекс от фактори като намаляване на престъпността, повишаване качеството на образованието, ефективна защита на собствеността във всичките ѝ форми;

- Подкрепа на механизма за определяне на годишни браншови квоти за прием на граждани на трети държави на българския пазар на труда, но и критика на високите такси, както и другите задължителни разходи, свързани с внос на работна ръка, които са сериозна пречка за усвояване на квотите;
- Обосноваване на необходимостта от особен режим по отношение вноса на висококвалифицирана работна ръка, ключов фактор при стартирането на големи чужди инвестиции (Захариев 2010).

Асоциацията на индустриалния капитал в България има сходна позиция по отношение водещата роля на пазара на труда и неговите конкретни потребности от специфични квалификации: през 2009 г. АИКБ внася в Националния съвет по трудова миграция предложение за годишна браншова квота за чуждестранни работници в машиностроенето и електротехниката.

2.4.2. Синдикати

Позицията на синдикатите е подробно анализирана в доклада за трудова миграция.

2.5. Сътрудничество с други страни

Развитието на разнообразни форми на сътрудничество с трети страни играе съществена роля за регулиране на трудовата миграция. В голямото си мнозинство двустранните споразумения се отнасят до краткосрочни форми на миграция.

Един от инструментите на Глобалния подход към миграция са *партньорствата за мобилност*. България се включва в тяхното подписване и реализиране. Първите две страни, с които са сключени партньорства за мобилност, са Молдова и Грузия. Предстои да се сключи и с Армения.

България е сключила спогодби за чуждестранни работници с редица страни. Необходимо е да се отбележи, че текстът на договорите е симетричен и обхваща

възможностите за трудова миграция в двете посоки, но е очевидно, че обектът в действителност е предимно потокът от България към съответната приемаща страна. Всички се отнасят до краткосрочна мобилност, в повечето случаи със строго дефиниран период:

- Спогодба за чуждестранни работници с *Германия* (1992, изменена през 2003 г.). Ориентирана е предимно към хора със завършено професионално образование. Основава се на гастарбайтерската логика на временна заетост и усъвършенстване на професионалните и езикови умения. Очертава профила на желания мигрант, който след това се възприема от много други споразумения – млад, от 18 до 35 годишен. Годишната квота е от 1000 души. След промените в Спогодбата от 2003 г. квотата нараства на 2000 души. Предвиден е точен механизъм за увеличаване, съответно намаляване на тази бройка съобразно възходящата или низходяща динамика на пазара на труда. Срокът на разрешенията за работа е 2 год, максимално може да бъде удължен до 3. Предвидена е и възможност за продължаване на трудовата заетост в Германия, но само на основата на ново разрешение за работа по нов договор. За ръководни или управленски кадри срокът на разрешенията за работа е 4 г., но те не могат да се издават на повече от 4 души на договор.
- Спогодбата с *Чешката република* (2000) е по-специфична и обхваща граждани на България, постоянно живеещи в Чехия, и граждани на Чехия, постоянно живеещи в България. Споразумението уточнява, че мигрантите не могат да извършват друга платена работа освен тази, за която имат разрешение.
- С други страни като *Щвейцария* (2002), *Люксембург* (2003), *Франция* (2003) се сключват спогодби за т.нар. стажанти. За разлика от спогодбата с Чехия, стажантските споразумения са насочени към граждани на съответните държави, постоянно живеещи в собствените си страни, които постъпват на работа в приемащата страна по изучена от тях професия за ограничен период от време с цел усъвършенстване на професионалната и езиковата подготовка. Стажантите са млади, във възрастовия интервал 18 – 35 год. Люксембург е готов да приеме до 30 стажанти годишно, Щвейцария – до 100, Франция – 300. Периодът на престой е

ограничен до 1 година с възможност за едно единствено допълнително продължение от 6 месеца.

- Със страни с голяма българска миграция като *Германия* се сключват и споразумения, отнасящи се до конкретни категории мигранти. Такъв е случаят на спогодбата от 2002г., изменена през 2003 г, която се отнася до заетите в хотелиерството, ресторантьорството и при домакинства с лица, нуждаещи се от грижи. За първите две категории разрешенията за работа са най-краткосрочни – до 3 месеца на календарна година, за третата – до 3 год.
- Спогодбата с *Португалия* (2003) е насочена към взаимна информация на наличие на работни места и цели улесняването издаване на визи и/или разрешения за работа.
- Има отделни случаи, когато спогодбата се сключва не с държава, а с регион и е насочена към съвсем конкретен вид миграция. Пример за подобно конкретно споразумение е с *Ломбардия, Италия* (2004) и е насочен към медицински сестри.
- *Испания* (2005) е една от ключовите дестинации на българската икономическа емиграция и е естествено споразумението с нея да е пример за по-комплексен подход, фокусиран не върху отделна група, а обхващащ три различни категории: постоянни работници, които ще се наемат за първоначален период не по-малък от 1 година; сезонни работници, наемани за не повече от 9 месеца; стажанти , които по познатата дефиниция са млади и могат да усъвършенстват своите професионални и езикови умения за 12 месеца с евентуално продължение от 6 мес. Подборът на кандидатите се извършва в изпращащата страна от българо-испанска комисия за подбор, в която могат да се включат и представители на работодателя.
- *Великобритания* (2009) Главна инспекция по труда в София и Службата за лицензиране на фирми за временно наемане на работа във Великобритания сключват споразумение по Директива 96/71.

Към споразуменията, отнасящи се до различни форми на временна трудова миграция, могат да се добавят и облекченията, които предлага българската държава по отношение на студентската мобилност към България. На привилегировани условия на прием в български ВУЗ се радват както граждани на трети страни от български произход, така и граждани на Македония.

3. СТАТИСТИКА И ТЕНДЕНЦИИ

Липсата на специална статистика за временна и циркулярна миграция ще компенсиране с артикулирането на няколко форми, които изразяват както двете противоположни посоки навън и навътре, така и разнообразните ѝ разновидности:

- нагласи на българските граждани към временна vs постоянна емиграция;
- данни за български граждани на временни договори в чужестранни страни;
- причини за завръщане на български граждани от емиграция;
- данни за чуждестранни граждани на работа в България;

Нагласите към емиграция определено отдават предпочитание на временната емиграция. Всеки пети българин (20%) изразява положително отношение към идеята да поработи за няколко години в чужбина, но след това да се завърне в родината. Този процент е почти два пъти по-висок от тези, които предпочитат трайно да се заселят в чужбина (13%). Необходимо е да се уточни, че 13% изразяват нагласа, а не реално намерение: тези, които сериозно възнамеряват да емигрират, са едва 3%. Най-любопитното в тези данни е, че те са почти непроменени преди кризата през 2008 г. и през 2010 г., когато ясно се усетиха всички нейни отрицателни ефекти¹¹. (Григорова 2010).¹²

Необходимо е да се подчертае, че макар нагласите да са ориентирани към временна емиграция, те не предпочитат краткосрочната: желанието за престой в чужбина

¹¹ Намалял е процентът на желаещите да работят и живеят в България – от 70% на 62%, но не за сметка на емиграционни нагласи, а на ясно съзнание за алтернатива („не знам” – 5%) (Григорова 2010).

¹² Изследване от 2007 г. показва същото съотношение: нагласите за неокончателна миграция са от 1.5 до 2 пъти по-високи от желанията за преселване (Михайлов 2007: 149).

за период повече от 1 година е по-силно в сравнение с желанието за престой по-малко от година (Михайлов 2007: 149).

Логично и очаквано е нагласите за емиграция, включително и за временна, да бъдат най-проявени сред младите на възраст 18-25 години, както и сред по-образованите – висшистите и компютърно грамотните българи (Григорова 2010).

Картината на *българските граждани*, които работят на *временни договори в чужбина* ще изградим на базата на двата типа данни, предоставени от МТСП: на заетите по линия на спогодби и на получилите работа чрез фирми посредници.

**Брой български граждани,
заминали на работа в чужбина по международни спогодби или чрез EURES
по години**

Година	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
М/Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
	1029	1932	1112	2434	2174	2458	918	3479	2310	5419	1208	2858
Общо	2961		3546		4632		4397		7729		4066	

Източник: МТСП

Тенденцията на български граждани, заминали по двустранни спогодби или EURES, е възходяща и нараства от 2691 през 2004 г. на 7729 през 2008г, когато рязко намалява на 4066 през 2009г.

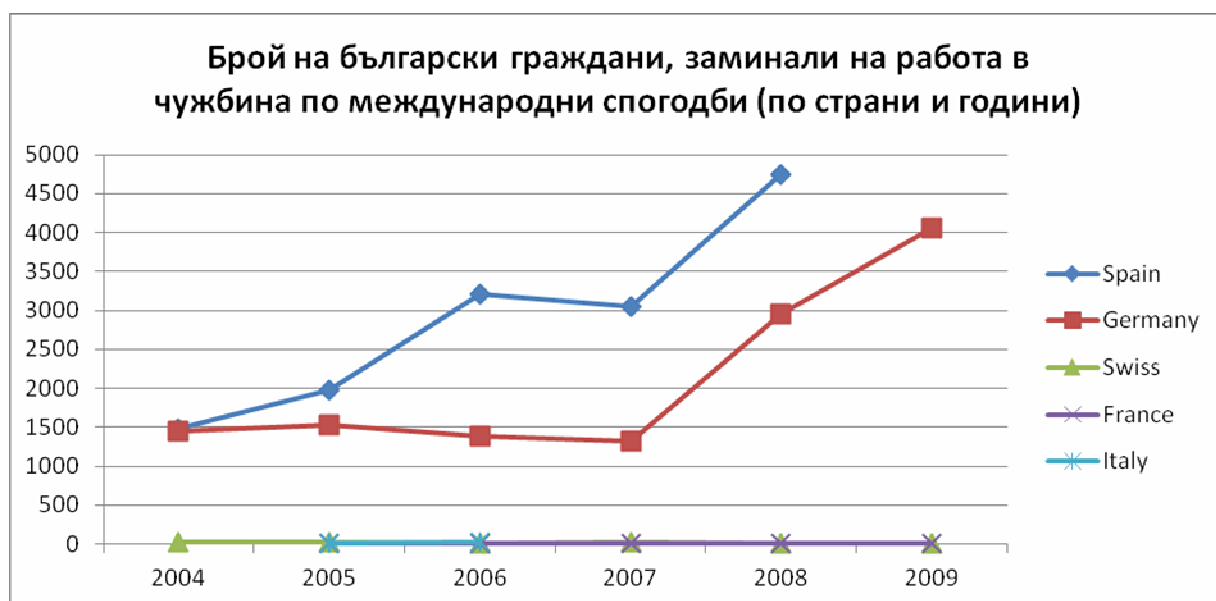
Основните дестинации на този вид мобилност са Испания и Германия. Италия е една от предпочитаните дестинации за трудова миграция, както и Франция, но по отношение на приетите българи международните спогодби стойностите са повече от скромни.

**Брой български граждани,
заминали на работа в чужбина по международни спогодби
по страни**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	общо
Испания	1479	1984	3211	3051	4739		14464
Германия	1451	1523	1384	1319	2959	4055	12691
Щвейцария	31	32	11	18	14	5	111

Франция		3	7	9	17	6	42
Италия		4	19				23

Източник: МТСП



Източник: МТСП

Нов начин в навлизане в европейския пазаран на труда е EURES, българските граждани правят още първи стъпки в неговото използване. Броят на българите, намерилите работа чрез тази европейска база данни е още твърде скромна, но показва тенденция на нарастване: 300 през 2007 г., 370 – през 2008 г., 460 през 2009-10 г.

«Географията» на намерилите работа в чужбина чрез фирми посредници е различна и се оглавява от Чехия, Дания, Великобритания, Кипър и САЩ.

**Български граждани, заминали на работа в чужбина чрез фирми посредници
(по страни)**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	общо
Чехия		34	3	96	237	37	407
Дания				3	136	237	376
Великобритания	64	58	120	44	18	2	306
Р.Кипър	34	26	62	68	49	4	243
САЩ		79	68		53		200
Словакия				170	27		197
Гърция	36	14	8	3	13	33	107
Кувейт	82						82
Тунис		35	25		10	6	76
Полша				11	26	28	65
Израел	48	10	3				61
Тунис			25		10	6	41
Либия	37						37
Португалия			19	10			29
ОАЕ		24					24
Латвия				14			14
Русия				13			13
Италия	8		4				12
Йемен	8						8
Сирия		7					7
Норвегия						7	7
Бахрейн		5					5
Испания	4						4
Малта			4				4
Судан	3						3
Франция						2	2

Представително изследване на българското население за нагласите за емиграция посочва, че на фирма – посредник биха разчитали 22.3%, а на съществуващите двустранни спогодби – 4%. Авторите правят извода, че «не повече от ¼ от

потенциалната емиграция може да се регулира чрез регистрационния режим на фирмите, предоставящи пореднически услуги, наредбата за предоставяне на посреднически услуги от Агенцията по заетостта, спогодбите за взаимно наемане на работа на граждани и др. Т.е. съзнателно или не, през годините България се е ориентирала към либерална миграционна политика» (Михайлов 2007: 150-151).

Причини за завръщане от временна емиграция

Какво кара хората да поемат пътя обратно към родината? Кои са факторите, които привличат към България? Литературата предлага различни интерпретационни схеми на завръщането: едни го оценяват като неуспех на миграционния проект, други – обработното, като успех и логичен завършек на конкретна миграционна цел, трети – като през нормален етап в един мобилен професионален път. Тук накратко ще обобща резултатите от представително изследване на завърналите се от временна емиграция.

Противно на разпространеното мнение за преобладаващо икономическия характер на трудовата миграция, главната причина за нейното прекратяване е социално-психологическа – привързаността към семейството и близките е важно за 80% от завърналите се. Други причини, разбира се, са от икономически характер и те са свързани както с възможностите за добра работа или бизнес в България (21%) или, обратното, с трудността да се намери легална работа с официален договор и осигуровки в чужбина (36.8%). Мобилният начин на живот не е за всеки и някои го осъзнават едва, когато преживеят миграционен опит: «не желая повече да живея в чужбина», споделя всеки четвърти (24%) от анкетираните (Михайлов 2007: 136).

Средната продължителност на престоя зад граница, според това представително изследване, е малко повече от 1 година – 13.8 месеца.

Продължителност на престоя зад граница

Колко време пребивавахте в чужбина? (брой месеци)	%
До 3 месеца	27.9
Над 3 до 6 месеца	22.8
Над 6 до 12 месеца	16.9
Над 1 до 2 години	12.3
Над 2 до 3 години	6.8

Над 3 години	7.8
Не отговорили	5.5
Средна продължителност	13.8 месеца

Източник: Михайлов 2007: 136.

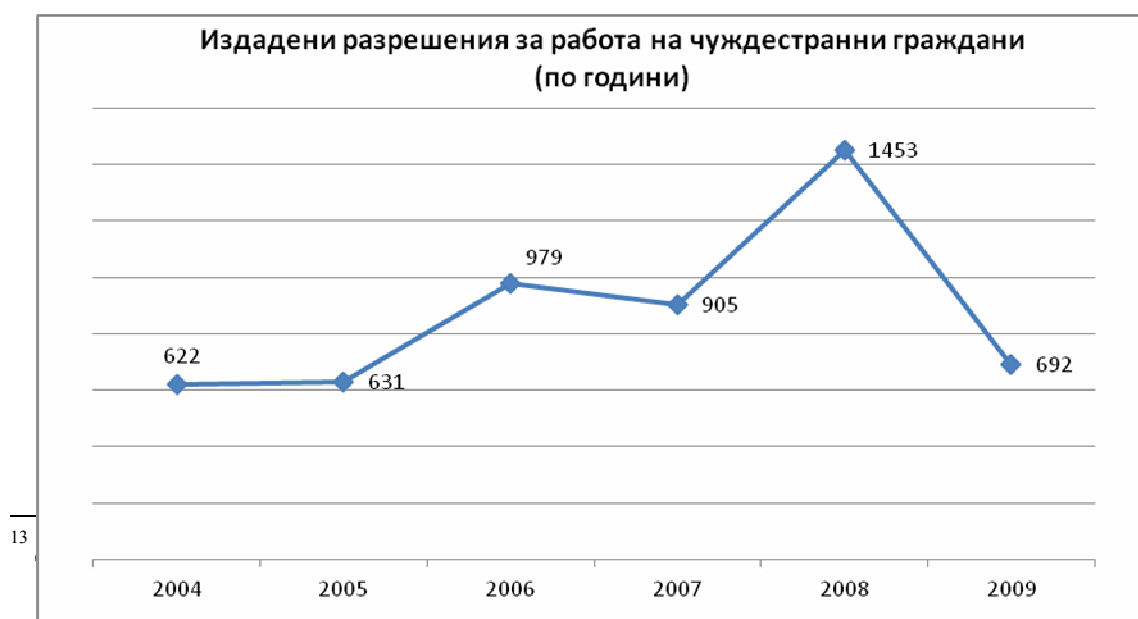
Миграцията към България има сходна динамика на миграцията от България – нарастване до 2008 г. и рязък спад след това. Предкризисният период преди 2008 г. показва нарастване броя разрешения за работа на чуждестранни граждани в България: те се увеличават 2.5 пъти от 622 през 2004 г. на 1453 през 2008 г. Кризата се отразява много рязко и през 2009 г. броят РР спада до нивото от началото на анализирания период.

Издадени разрешения за работа на чуждестранни граждани по години

21 019 граждани на трети страни работят на трудов договор в България, а 4 695 чужденци са самостоятелно заети, според данни¹³ на Националната агенция по заетостта (Стратегия 2011).

Година	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
М/Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
	562	60	566	65	866	113	834	71	1357	96	625	67
Общо	622		631		979		905		1453		692	

Източник: МТСП



Източник: МТСП

Структурата на имигрантите, които влизат в пазара на труда чрез разрешения за работа, най-близко съответства на желаната миграция: преобладават квалифицираните и висококвалифицираните имигранти. Нискоквалифицираните са едва една пета от общия поток.

**Издадени разрешения за работа на чуждестранни граждани в България
според квалификацията**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Общо
Висококвалифицирани	254	329	444	289	301	218	1835
Квалифицирани	254	252	422	508	864	188	2488
Нискоквалифицирани	114	50	113	108	288	286	959

Източник: МТСП



Източник: МТСП

Топ 5 страни на икономическа миграция в България на основата на разрешения за работа							
Страна/Година	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Общо
Турция	191	85	94	394	833	367	1964
Украйна	36	32	124	44	46	28	310
Македония			151	96	34	13	294
САЩ		20	49	71	45	48	233
Индия			70	61	64	32	227

Източник: МТСП

Петте топ страни, чиито граждани получават разрешения за работа, се променят през годините, но Турция неизменно остава на първо място. Така е и през 2009 и 2010г. Те са заети предимно в енергетиката и националната пътна мрежа. В първата тройка страни за последните две години е Виетнам, заетостта е предимно в металообработването като заварчици, както и Русия, съответно с 94 и 64 РР, нейните граждани са предимно на ръководни позиции. Следва САЩ, американските граждани са ангажирани предимно в големи проекти на чуждестранни инвеститори (Стелянова 2010).



Източник: МТСП

Обобщената картина за издадените разрешения за работа за целия анализиран период показва трайния интерес и на гражданите на трети страни като Украйна и Македония. Представители на европейски страни като Германия и Италия също са сред водещите топ 10 до 2007 г., но не са включени в таблицата, защото отпадат от статистиката след европейското членство на България.

Топ 10 държави на граждани от трети страни на основата на разрешения за работа							
Страна/Година	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Общо
Турция	191	85	94	394	833	367	1964
Украйна	36	32	124	44	46	28	310
Македония			151	96	34	13	294
САЩ		20	49	71	45	48	233
Индия			70	61	64	32	227
Русия	28	27		28	71	48	202
Сърбия	30		36	57	48	24	195
Виетнам					93	50	143
Тайланд				23	44		67
Китай	31		21		7		59

Източник: МТСП

Освен да дава разрешения за работа, Агенцията по заетостта има и друга функция – да играе ролята на посредник за осигуряване на работа и обучение на всички търсещи работа, включително чужденци. През 2010 г. в бюрата по труда са регистрирани 16 чужденци, които търсят работа, от тях 5 са жени с бежански или хуманитарен статус. 5 от чужденците имат висше образование, 3 – средно. Чужденците идват от 8 страни, най-голяма група – 7 безработни – са от Афганистан. С помощта на бюрата по труда двама бежанци са намерили работа (Стелянова 2010).

Бюрота по труда са съдействали да намерят работа на 247 чужденци с постоянно пребиваване, от които 236 жени. В програми за заетост са включени 34 лица, а в курсове за професионална реализация – 16 (Стелянова 2010).

4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Ще обобщим основните изводи от анализа на временната и циркулярната миграция в България в няколко групи:

- Емиграционните нагласите на българските граждани определено отдават предпочитание на временната миграция. Българите, които биха предпочели да поработят известно време навън и след това да се върнат, за да работят и живеят в родината си, са два пъти по-многобройни от тези, които биха желали да се установят. Реалната средна продължителност на престоя в чужбина на завърналите се български граждани е 13 месеца, но желателната е по-дългосрочна: мнозинството потенциални емигранти категорично предпочитат престой повече от една година.
- Българската политика по отношение на временната и циркулярната миграция има две основни характеристики, които на пръв поглед изглеждат противоположни. Първата е липсата на специфичен интерес, тя не фигурира сред приоритетите нито на Стратегия 2008, нито на новата Стратегия 2011. В същото време отношението към нея е много положително и в документите тя се „насърчава” и „стимулира”.
- Един от основните приоритети на българската миграционна политика е привличането обратно към България на част от българската емиграция от последните двадесет години, особено на по-квалифицираните и по-младите. Без да бъде назовавана експлицитно, всъщност се мисли за временна миграция, за политическа воля държавата да работи така, че емиграцията да не води до усядане в други страни, а до връщане в родината.

- Структурата на временната имиграция в България, на основата на данни за разрешенията за работа на граждани на трети страни, е много позитивна – 75% са висококвалифицирани и квалифицирани.

5. БИБЛИОГРАФИЯ

Георгиева (2008) *Броят работещи чужденци у нас расте*.

<http://www.segabg.com/online/article.asp?issueid=2889§ionid=2&id=0000503>

Григорова М. (2010) Няма ръст на желаещите да емигрират.- *Класа*, 12.12.10.

Димова, Н. *Чужденецът в България: миграция и адаптация на българи, получили академични степени извън България*. НБУ, Семинар 2008-2009 г.

Захариев И. (2010) *Информация на КРИБ до дирекция Миграция на МВР относно посрещане потребностите от работна сила чрез миграция*, декември 2010.

ИОО (2010) *Тенденции в трансграничната миграция на работна сила и свободното движение на хора – ефекти за България*. София: Институт Отворено общество.

Кръстева, А. (съст). (2005) *Имиграцията в България*. София: Международен център за изследване на малцинствата и културните взаимодействия.

Михайлов Д. и др. (2007) *Семейни модели и миграция*. София.

Пампоров, А. Социални дистанции към някои етнически групи и национални малцинства. В: *Политики*. Бр. 11/08 Институт „Отворено общество” София

През девет планини в десета. Българският бизнес погледна сериозно към Виетнам за работна ръка.- *Капитал*, 18.04.08.

Проблеми на дискриминацията в заетостта, образованието, достъпа до стоки и услуги сред бежанците, имигрантите и другите групи чужденци в България, национално представително проучване на МБМД по поръчка на Комисията за защита от дискриминация, 2009 г.

Спират вноса на турски работници (10.12.09)

http://www.bgnet.info/index.php?option=com_content&task=view&id=17323&Itemid=1

Стайкова, Е., Т. Трифонова (2010) Имигрантите в България, В: *Тенденции в транс-граничната миграция на работна сила и свободно движение на хора – ефекти за България*. София: Институт „Отворено общество”

Georgiev, Yassen (2008) *Immigration to Bulgaria – Preconditions and Possible Developments*. In: The Implication of EU Membership on Immigration Trends and Immigrant Integration Policies for the Bulgarian Labor Market. Sofia: EIP. pp.12-13

IOM (2003) *Migration trends in selected countries*. Vol.I Bulgaria. Vienna: IOM.

Krasteva A. (ed) (2008) *Immigration and integration: European experiences*. Sofia: Manfred Worner Foundation.

Newland K. (2010) *Managed and spontaneous circular migration: an overview of contemporary practice*. 15th International Metropolis Conference Workshop WS322.

Документи и справки

Годишен доклад по плана за действие за 2009 г. за изпълнението на националната стратегия на РБ по миграция и интеграция 2008 – 2015 г. Януари 2010.

Захариев И. (2010) Информация на КРИБ до дирекция Миграция на МВР относно посрещане потребностите от работна сила чрез миграция , декември 2010.

ИСС (2008) *Становище на Икономически и социален съвет на РБ за Националната стратегия по миграция и интеграция*.

КНСБ (2009) Протокол за сътрудничество между КНСБ и Генералната Конфедерация на работниците в Гърция.

КНСБ Споразумение за сътрудничество между КНСБ, КТ Подкрепа и TUC – Великобритания.

МТСП (2008) Актуализирана стратегия по заетостта в Република България. 2—8-2015.

Наръчник за координация на институциите отговорни за процесите на интеграция в българското общество (2008).

Национална стратегия на Република България по миграция и интеграция \2008-2015

Стелянова Р. (2010) Информация и статистика от Агенцията по заетостта.

Съобщение на комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите. *Към обща имиграционна политика*. Брюксел, 5.12.2007

Council Decision establishing a European Migration Network, 2008/381/EC, available at <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32008D0381:EN:NOT>.

ПРИЛОЖЕНИЯ

6.1. Издадени разрешения за работа на чужденци в България

Издадени разрешения за работа на чужденци в България в периода 2004-2009

Year: 2004 Country of Nationality	Total			Main Categorisations														
				A. Highly skilled			B. Skilled			C. Low skilled			D. Researches			E. Seasonal workers		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
1.Турция	189	2	191	33	1	34	53	1	54	103	0	103	-	-	-	-	-	-
2.Германия	49	4	53	22	3	25	27	1	28	0	0	0	-	-	-	-	-	-
3.Полша	37	1	38	9	1	10	27	0	27	1	0	1	-	-	-	-	-	-
4.Италия	34	2	36	16	1	17	11	1	12	7	0	7	-	-	-	-	-	-
5.Украйна	35	1	36	10	1	11	25	0	25	0	0	0	-	-	-	-	-	-
6.Сърбия и Черна гора	28	2	30	6	1	7	22	1	23	0	0	0	-	-	-	-	-	-
7.Гърция	26	3	29	23	2	25	3	1	4	0	0	0	-	-	-	-	-	-
8.Русия	19	9	28	17	7	24	2	2	4	0	0	0	-	-	-	-	-	-
9.Беларус	3	14	17	2	0	2	1	14	15	0	0	0	-	-	-	-	-	-
10.Франция	17	0	17	15	0	15	2	0	2	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Others	125	22	147	69	15	84	53	7	60	3	0	3	-	-	-	-	-	-
TOTAL	562	60	622	222	32	254	226	28	254	114	0	114	-	-	-	-	-	-

Year: 2005 Country of Nationality	Total			Main Categorisations														
				A. Highly skilled			B. Skilled			C. Low skilled			D. Researches			E. Seasonal workers		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
1.Турция	83	2	85	23	1	24	40	1	41	20	0	20	-	-	-	-	-	-
2.Германия	69	7	76	38	5	43	31	2	33	0	0	0	-	-	-	-	-	-
3.Италия	52	3	55	30	1	31	17	2	19	5	0	5	-	-	-	-	-	-
4.Гърция	30	9	39	18	1	19	12	8	21	0	0	0	-	-	-	-	-	-
5.Украйна	32	0	32	6	0	6	26	0	26	0	0	0	-	-	-	-	-	-
6.Китай	22	9	31	12	2	14	10	7	17	0	0	0	-	-	-	-	-	-
7.Великобритания	24	6	30	21	5	26	3	1	4	0	0	0	-	-	-	-	-	-
8.Русия	22	5	27	21	4	25	1	1	2	0	0	0	-	-	-	-	-	-
9.Австрия	15	7	22	12	7	19	3	0	3	0	0	0	-	-	-	-	-	-
10.САЩ	16	4	20	14	4	18	2	0	2	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Others	201	13	214	94	10	104	82	3	85	25	0	25	-	-	-	-	-	-
TOTAL	566	65	631	289	40	329	227	25	252	50	0	50	-	-	-	-	-	-

Year: 2006 Country of Nationality	Total			Main Categorisations														
				A. Highly skilled			B. Skilled			C. Low skilled			D. Researches			E. Seasonal workers		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
1.Македония	151	0	151	3	0	3	79	0	79	69	0	69	-	-	-	-	-	-
2.Украина	118	6	124	3	2	5	115	4	119	0	0	0	-	-	-	-	-	-
3.Турция	89	5	94	19	5	24	35	0	35	35	0	35	-	-	-	-	-	-
4.Индия	67	3	70	66	3	69	1	0	1	0	0	0	-	-	-	-	-	-
5.Германия	54	3	57	39	3	42	15	0	15	0	0	0	-	-	-	-	-	-
6.САЩ	42	7	49	31	7	38	11	0	11	0	0	0	-	-	-	-	-	-
7.Гърция	45	4	49	28	4	32	17	0	17	0	0	0	-	-	-	-	-	-
8.Италия	44	5	49	28	3	31	16	1	17	0	1	1	-	-	-	-	-	-
9.Сърбия и Черна гора	31	5	36	5	1	6	24	4	28	2	0	2	-	-	-	-	-	-
10.Австрия	31	2	33	27	2	29	4	0	4	0	0	0	-	-	-	-	-	-
																	-	-
Others	194	73	267	125	40	165	63	33	96	6	0	6	-	-	-	-	-	-
TOTAL	866	113	979	374	70	444	380	42	422	112	1	113	-	-	-	-	-	-

Year: 2007 Country of Nationality	Total			Main Categorisations														
				A. Highly skilled			B. Skilled			C. Low skilled			D. Researches			E. Seasonal workers		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
1.Турция	390	4	394	55	4	59	296	0	296	39	0	39	-	-	-	-	-	-
2.Македония	92	4	96	5	3	8	33	1	34	54	0	54	-	-	-	-	-	-
3.САЩ	55	16	71	49	15	64	6	1	7	0	0	0	-					
4.Индия	58	3	61	57	2	59	1	1	2	0	0	0	-	-	-	-	-	-
5.Сърбия и Черна гора	56	1	57	14	0	14	34	1	35	8	0	8	-	-	-	-	-	-
6.Украина	42	2	44	7	2	9	35	0	35	0	0	0	-	-	-	-	-	-
7.Русия	20	8	28	18	6	24	2	2	4	0	0	0	-	-	-	-	-	-
8.Бразилия	27	0	27	1	0	1	24	0	24	2	0	2	-	-	-	-	-	-
9.Тайланд	23	0	23	0	0	0	23	0	23	0	0	0	-	-	-	-	-	-
10.Китай	17	4	21	2	2	4	13	2	15	2	0	2	-	-	-	-	-	-
																	-	-
Others	54	29	83	31	16	47	20	13	33	3	0	3	-	-	-	-	-	-
TOTAL	834	71	905	239	50	289	487	21	508	108	0	108	-	-	-	-	-	-

Year: 2008 Country of Nationality	Total			Main Categorisations														
				A. Highly skilled			B. Skilled			C. Low skilled			D. Researches			E. Seasonal workers		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
1.Турция	826	7	833	54	7	61	525	0	525	247	0	247	-	-	-	-	-	-
2.Вьетнам	81	12	93	0	0	0	65	8	73	16	4	20	-	-	-	-	-	-
3.Русия	59	12	71	46	11	57	13	1	14	0	0	0	-	-	-	-	-	-
4.Индия	63	1	64	40	1	41	23	0	23	0	0	0	-	-	-	-	-	-
5.Сърбия	45	3	48	3	1	4	42	2	44	0	0	0	-	-	-	-	-	-
6.Украина	35	11	46	28	7	35	7	4	11	0	0	0	-	-	-	-	-	-
7.САЩ	33	12	45	28	10	38	5	2	7	0	0	0	-	-	-	-	-	-
8.Тайланд	44	0	44	1	0	1	32	0	32	11	0	11	-	-	-	-	-	-
9.Македония	31	3	34	5	1	6	19	2	21	7	0	7	-	-	-	-	-	-
10.Азербайджан	33	0	33	0	0	0	33	0	33	0	0	0	-	-	-	-	-	-
																	-	-
Others	107	35	142	45	13	58	59	22	81	3	0	3	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1357	96	1453	250	51	301	823	41	864	284	4	288	-	-	-	-	-	-

Year: 2009 Country of Nationality	Total			Main Categorisations														
				A. Highly skilled			B. Skilled			C. Low skilled			D. Researches			E. Seasonal workers		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
1.Турция	366	1	367	20	1	21	69	0	69	277	0	277	-	-	-	-	-	-
2.Вьетнам	38	12	50	1	0	1	31	9	40	6	3	9	-	-	-	-	-	-
3.Русия	33	15	48	33	15	48	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-
4.САЩ	33	15	48	29	15	44	4	0	4	0	0	0	-	-	-	-	-	-
5.Индия	31	1	32	25	1	26	6	0	6	0	0	0	-	-	-	-	-	-
6.Украина	24	4	28	22	4	26	2	0	2	0	0	0	-	-	-	-	-	-
7.Сърбия	21	3	24	9	3	12	12	0	12	0	0	0	-	-	-	-	-	-
8.Бразилия	15	0	15	1	0	1	14	0	14	0	0	0	-	-	-	-	-	-
9.Македония	13	0	13	4	0	4	9	0	9	0	0	0	-	-	-	-	-	-
10.Китай	5	2	7	1	0	1	4	2	6	0	0	0	-	-	-	-	-	-
																	-	-
Others	46	14	60	26	8	34	20	6	26	0	0	0	-	-	-	-	-	-
TOTAL	625	67	692	171	47	218	171	17	188	283	3	286	-	-	-	-	-	-

6.2. Брой български граждани, заминали на работа в чужбина по спогодби и EURES

Брой български граждани, заминали на работа в чужбина по спогодби и чрез EURES
(по квалификация и страни)

Year: 2004 Country of Nationality	Total			Main Categorisations														
				A. Highly skilled			B. Skilled			C. Low skilled			D. Researches			E. Seasonal workers		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
Spain	618	861	1479				618	53	671								808	808
Germany	406	1045	1451	8	2	10	398	1043	1441									
Swiss	5	26	31	1	1	2	4	25	29									
Total	1029	1932	2961	9	3	12	1020	1121	2141								808	808
Year: 2005 Country of Nationality	Total			Main Categorisations														
				A. Highly skilled			B. Skilled			C. Low skilled			D. Researches			E. Seasonal workers		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
Spain	721	1263	1984				564	48	612							157	1215	1372
Germany	388	1135	1523	2	1	3	386	1134	1520									
Swiss	2	30	32	1	3	4	1	27	28									
France	1	2	3				1	2	3									
Italy		4	4					4	4									
Total	1112	2434	3546	3	4	7	952	1215	2167							157	1215	1372
Year: 2006 Country of Nationality	Total			Main Categorisations														
				A. Highly skilled			B. Skilled			C. Low skilled			D. Researches			E. Seasonal workers		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
Spain	1679	1532	3211				617	124	741							1062	1408	2470
Germany	487	897	1384	2	2	4	485	895	1380									
Swiss	3	8	11	1		1	2	8	10									
France	5	2	7	1	1	2	4	1	5									
Italy		19	19					19	19									
Total	2174	2458	4632	4	3	7	1108	1047	2155							1062	1408	2470

Year: 2007 Country of Nationality	Total			Main Categorisations														
				A. Highly skilled			B. Skilled			C. Low skilled			D. Researches			E. Seasonal workers		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
Spain	488	2563	3051				313	16	329							175	2547	2722
Germany	419	900	1319	1		1	418	900	1318									
Swiss	3	15	18				3	15	18									
France	8	1	9				8	1	9									
Total	918	3479	4397	1		1	742	932	1674							175	2547	2722

Year: 2008 Country of Nationality	Total			Main Categorisations														
				A. Highly skilled			B. Skilled			C. Low skilled			D. Researches			E. Seasonal workers		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
Spain	1320	3419	4739				122		122							1198	3419	4617
Germany	976	1983	2959	1	1	2	38	964	1002							937	1018	1955
Swiss	4	10	14	1		1	3	10	13									
France	10	7	17		1	1	10	6	16									
Total	2310	5419	7729	2	2	4	173	980	1153							2135	4437	6572

Year: 2009 Country of Nationality	Total			Main Categorisations														
				A. Highly skilled			B. Skilled			C. Low skilled			D. Researches			E. Seasonal workers		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
Germany	1202	2853	4055				283	552	835							919	2301	3220
Swiss	2	3	5		2	2	2	1	3									
France	4	2	6				4	2	6									
Total	1208	2858	4066		2	2	289	555	844							919	2301	3220

EURES 2007	300
EURES 2008	370
EURES 2009-2010	460

7.3. Брой български граждани, заминали на работа в чужбина чрез фирми посредници

Брой български граждани, заминали на работа в чужбина чрез фирми посредници

Year: 2004 Country of Nationality	Total			Main Categorisations														
				A. Highly skilled			B. Skilled			C. Low skilled			D. Researches			E. Seasonal workers		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
1. Кувейт	15	67	82	-	-	42	-	-	9	-	-	31	-	-	-	-	-	-
2. Великобритания	4	60	64	-	-	5	-	-	59	-	-	0	-	-	-	-	-	-
3. Израел	1	47	48	-	-	10	-	-	38	-	-	0	-	-	-	-	-	-
4. Либия	19	18	37	-	-	4	-	-	17	-	-	16	-	-	-	-	-	-
5. Гърция	28	8	36	-	-	1	-	-	28	-	-	7	-	-	-	-	-	-
6. Р. Кипър	15	19	34	-	-	2	-	-	27	-	-	5	-	-	-	-	-	-
7. Италия	1	7	8	-	-	-	-	-	8	-	-	0	-	-	-	-	-	-
8. Йемен	5	3	8	-	-	4	-	-	4	-	-	0	-	-	-	-	-	-
9. Испания	4	-	4	-	-	0	-	-	4	-	-	0	-	-	-	-	-	-
10. Судан	1	2	3	-	-	0	-	-	3	-	-	0	-	-	-	-	-	-
Others	1	24	25	-	-	15	-	-	5	-	-	5	-	-	-	-	-	-
TOTAL	94	255	349	-	-	83	-	-	202	-	-	64	-	-	-	-	-	-

Year: 2005 Country of Nationality	Total			Main Categorisations														
				A. Highly skilled			B. Skilled			C. Low skilled			D. Researches			E. Seasonal workers		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
1. САЩ	55	24	79	-	-	31	-	-	48	-	-	0	-	-	-	-	-	-
2. Великобритания	5	53	58	-	-	10	-	-	48	-	-	0	-	-	-	-	-	-
3. Тунис	14	21	35	-	-	21	-	-	5	-	-	9	-	-	-	-	-	-
4. Чехия	14	20	34	-	-	0	-	-	22	-	-	12	-	-	-	-	-	-
5. Р. Кипър	15	11	26	-	-	1	-	-	6	-	-	19	-	-	-	-	-	-
6. ОАЕ	0	24	24	-	-	18	-	-	6	-	-	0	-	-	-	-	-	-
7. Гърция	3	11	14	-	-	4	-	-	6	-	-	4	-	-	-	-	-	-
8. Израел	7	3	10	-	-	0	-	-	3	-	-	7	-	-	-	-	-	-
9. Сирия	1	6	7	-	-	0	-	-	7	-	-	0	-	-	-	-	-	-
10. Бахрейн	0	5	5	-	-	1	-	-	4	-	-	0	-	-	-	-	-	-
Others	2	2	4	-	-	0	-	-	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-
TOTAL	116	180	296	-	-	86	-	-	157	-	-	53	-	-	-	-	-	-

Year: 2006 Country of Nationality	Total			Main Categorisations														
				A. Highly skilled			B. Skilled			C. Low skilled			D. Researches			E. Seasonal workers		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
1.Великобритания	33	87	120	-	-	30	-	-	66	-	-	24	-	-	-	-	-	-
2.САЩ	51	17	68	-	-	10	-	-	58	-	-	0	-	-	-	-	-	-
3.Р.Кипър	32	30	62	-	-	15	-	-	16	-	-	31	-	-	-	-	-	-
4.Тунис	13	12	25	-	-	25	-	-	0	-	-	0	-	-	-	-	-	-
5.Португалия	17	2	19	-	-	0	-	-	6	-	-	13	-	-	-	-	-	-
6.Гърция	8	0	8	-	-	1	-	-	7	-	-	0	-	-	-	-	-	-
7.Италия	0	4	4	-	-	4	-	-	0	-	-	0	-	-	-	-	-	-
8.Малта	4	0	4	-	-	0	-	-	0	-	-	4	-	-	-	-	-	-
9.Чехия	3	0	3	-	-	0	-	-	3	-	-	0	-	-	-	-	-	-
10.Израел	0	3	3	-	-	0	-	-	1	-	-	2	-	-	-	-	-	-
																-	-	-
Others	0	0	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	-	-	-	-
TOTAL	161	155	316	-	-	85	-	-	157	-	-	74	-	-	-	-	-	-

Year: 2007 Country of Nationality	Total			Main Categorisations														
				A. Highly skilled			B. Skilled			C. Low skilled			D. Researches			E. Seasonal workers		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
1.Словакия	151	19	170	-	-	16	-	-	142	-	-	12	-	-	-	-	-	-
2.Чехия	69	27	96	-	-	7	-	-	69	-	-	20	-	-	-	-	-	-
3.Р. Кипър	36	32	68	-	-	34	-	-	26	-	-	8	-	-	-	-	-	-
4.Великобритания	8	36	44	-	-	23	-	-	21	-	-	0	-	-	-	-	-	-
5.Латвия	14	0	14	-	-	0	-	-	0	-	-	14	-	-	-	-	-	-
6.Русия	13	0	13	-	-	1	-	-	3	-	-	9	-	-	-	-	-	-
7.Полша	11	0	11	-	-	0	-	-	11	-	-	0	-	-	-	-	-	-
8.Португалия	0	10	10	-	-	0	-	-	10	-	-	0	-	-	-	-	-	-
9.Дания	3	0	3	-	-	0	-	-	3	-	-	0	-	-	-	-	-	-
10.Гърция	2	1	3	-	-	0	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-
																-	-	-
Others	1	1	2	-	-	0	-	-	2	-	-	0	-	-	-	-	-	-
TOTAL	308	126	434	-	-	81	-	-	289	-	-	64	-	-	-	-	-	-

Year: 2008 Country of Nationality	Total			Main Categorisations														
				A. Highly skilled			B. Skilled			C. Low skilled			D. Researches			E. Seasonal workers		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
1.Чехия	216	21	237	-	-	1	-	-	58	-	-	178	-	-	-	-	-	-
2.Дания	136	0	136	-	-	12	-	-	91	-	-	33	-	-	-	-	-	-
3.САЩ	40	13	53	-	-	23	-	-	30	-	-	0	-	-	-	-	-	-
4.Р.Кипър	24	25	49	-	-	5	-	-	29	-	-	15	-	-	-	-	-	-
5.Латвия	35	0	35	-	-	0	-	-	10	-	-	25	-	-	-	-	-	-
6.Словакия	13	14	27	-	-	0	-	-	26	-	-	1	-	-	-	-	-	-
7.Полша	22	4	26	-	-	2	-	-	23	-	-	1	-	-	-	-	-	-
8.Великобритания	5	13	18	-	-	5	-	-	9	-	-	4	-	-	-	-	-	-
9.Гърция	9	4	13	-	-	0	-	-	11	-	-	2	-	-	-	-	-	-
10.Тунис	5	5	10	-	-	10	-	-	0	-	-	0	-	-	-	-	-	-
																	-	-
Others	13	10	23	-	-	9	-	-	12	-	-	2	-	-	-	-	-	-
TOTAL	518	109	627	-	-	67	-	-	299	-	-	261	-	-	-	-	-	-

Year: 2009 Country of Nationality	Total			Main Categorisations														
				A. Highly skilled			B. Skilled			C. Low skilled			D. Researches			E. Seasonal workers		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
1.Дания	237	0	237	-	-	11	-	-	226	-	-	0	-	-	-	-	-	-
2.Чехия	34	3	37	-	-	6	-	-	31	-	-	0	-	-	-	-	-	-
3.Гърция	0	33	33	-	-	9	-	-	24	-	-	0	-	-	-	-	-	-
4.Полша	27	1	28	-	-	1	-	-	27	-	-	0	-	-	-	-	-	-
5.Норвегия	7	0	7	-	-	0	-	-	0	-	-	7	-	-	-	-	-	-
6.Тунис	3	3	6	-	-	6	-	-	0	-	-	0	-	-	-	-	-	-
7.Р.Кипър	4	0	4	-	-	0	-	-	4	-	-	0	-	-	-	-	-	-
8.Великобритания	2	0	2	-	-	0	-	-	2	-	-	0	-	-	-	-	-	-
9.Франция	2	0	2	-	-	0	-	-	2	-	-	0	-	-	-	-	-	-
				-	-		-	-		-	-		-	-	-	-	-	-
																	-	-
Others	0	0	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	-	-	-	-
TOTAL	316	40	356	-	-	33	-	-	316	-	-	7	-	-	-	-	-	-